

<文献・資料解題> 文献解題 : the Holmes group, "tomorrow's teachers: a report of the Holmes group," (the Holmes group, inc., April 1986) **アメリカにおける教職構造の変革による学校教育改善へのアプローチ**

著者	浜田 博文
雑誌名	学校経営研究
巻	13
ページ	87-94
発行年	1988-04-01
その他のタイトル	<Review of Documents> The Holmes Group, "Tomorrrw's Teacher : A Report of The Holmes Group. " (The Holmes Group, Inc., April 1986)
URL	http://hdl.handle.net/2241/00124543

文献解題：The Holmes Group,
“Tomorrow’s Teachers: A Report of The Holmes Group,”
(The Holmes Group, Inc., April 1986)

— アメリカにおける教職構造の変革による学校教育改善へのアプローチ —

筑波大学大学院 浜 田 博 文

I. はじめに

アメリカでは、すでに1980年代始めから、スプートニク・ショック後以来とも言われる規模で全米的に教育改革が進められてきている。そのなかでも、ここ3～4年の論議や施策は、とりわけ教師の質の確保・向上という課題に焦点づけられている⁽¹⁾。

学校教育の効果をいかに高め、その質をいかにして向上させるか。また、それを支え得る質の高い教師をどのようにして確保し、その力量をいかにして向上させていくか。こうした課題は、教育の改革・改善を考える際には、時と所を問わず、問題とされる。特にアメリカでは、教職が他の職業に比して、その待遇や社会的地位の点で低位に置かれてきており、優秀な人材を教職にひきつけることはとりわけ困難な状況にある。それ故に、今日の改革論議・施策では、上の課題がことのほか重大な論点とされているのである。

ここに取り上げた“Tomorrow’s Teachers :A Report of The Holmes Group”は、今日、教育改革において特に重大な関心が払われている教師の質向上の課題について、一つの解決策の提案を試みた報告書である。

The Holmes Groupは、1983年に、大学院博士課程を有する総合大学の教育学部・学科長ら17名によって発足した⁽²⁾。当初の目的は、15ヶ月の間に、それぞれの大学における教師教育プログラムをいかにして改善するかを徹底分析し、プログラムのより高い基準を開発することに置かれていた。しかし、その後審議を重ねていくにつれて、教師教育が抱える問題の複雑性が浮き彫りにされ、教師の教育活動をめぐる環境そのものの改善へと視点が向けられるようになった。そして、教職（teaching）を、単なる職業（occupation）から純粋な専門職（genuine profession）へと転換させることをねらいとして、教職と教師教育の改革をすすめていく方途を練り上げる方向での審議が展開されてきた。すなわち、そこに示された改革案は、教職の構造的変革によって教職全体の資質水準の向上を図り、学校教育を改善していくことを志向したアプローチであるといえる。

以上のような経過のなかでなされてきたおよそ2年間にわたる審議が、本報告書の内容を構成している。なお、この2年間の審議は、同グループの活動にとっては未だ途上のものであり、今後も継続的な検討がなされていくものであると位置づけられている。

以下においては、本報告書に提示された改革案の骨子を中心に、その概要を紹介し、次に、その内

容に関して若干の考察を加えてみたい。

II. 本報告書の概要 ―改革案の骨子を中心に―

本報告書の構成は以下のようになっている。

共有された検討課題

我々の目標

教職改善のための検討課題

教員免許の発行に求められる変革

大学と学校に求められる変革

結論

障害となる事項に関する共通理解

単純すぎた解決法

教職の単純な見方

専門職教師のための制度単位

資格主義の落とし穴

学部における一般教育の問題

不十分な専門教育

公開実習場所の不足

改革への集団的行動

教師教育の知的正常化

教師間の知識・技能・責任の差の認知

専門職としての教職に相応かつ、その質を守り得る登録基準の創造

教育学部と学校との連携づくり

学校を実践教師の労働と学習にとってより良い場所に

付録

構成からも見て取れるように、本報告書は大きく分けると3つの部分から成っている。第一部では、教職及び教師教育の改革へ向けて検討されるべき事項が示されている。第二部では、これまでその改革を妨げてきた、また、今後その障害となり得る問題と、それらへの対応策などが指摘されている。そして、第三部では、The Holmes Group及び各大学が今後取り組んでいくべき具体的な課題が掲げられている。

ここでは、本報告書に示されている改革案の内容から、教職（特に教員免許制）の改革案を中心に紹介してみよう。

まず本報告書は、教職及び教師教育の現状に関する次の認識を表明している。

教師教育は長い間、知的水準において不十分であり、そのことが教職に対する評価をおとしめ、また、優秀な人材を教職にひきつけ得なくなってきた。そして、優れた教師は豊富な知識を持っていないけれども、しかし、彼らは自分の職業を改善することや同僚の力量向上を援助することのためにその知識を用いる機会をほとんど持たない。そしてまた、すぐれた技能・知識をもっている者でも、その職業のなかでの昇進の機会をほとんど持っていない。それ故に、教師教育の改善を図るにあたって、教師が教育実践を行うところの職業としての教職を改善することは不可能である。

以上が、本報告書におけるThe Holmes Groupの基本的な認識である。

こうした認識のもとに、教職の構造的変革ともいえる改革案が提示される。そこでは、教員免許を3段階制(a three-tier system)にすることが示されている。それぞれの要件及び責務等を表したのが表1である。

“Instructor”は、教授経験のない(浅い)者を対象とした仮の免許である。その登録ルートはフレキシブルとされており、大学で1～2の教科を専攻した者や試験に合格した者の他、他の職業の経験者でも、相応の能力のある者にはオープンとされている。そして、その免許を取得した者は、数ヵ月の集中課程を履修した後、教育実践に従事する。ただし、その際、最高段階の“Career Professional”の教師による直接的指導(supervision)のもとで、自分が大学で専攻した教科の教授活動のみに専念することになる。すなわち、学校運営やカリキュラムに関する決定、生徒指導など、専攻教科の教授活動以外の活動には公式的な関与はできないものとされている。“Instructor”教師としての活動はすべて、次に“Professional”教師になるための準備段階として位置づけられている。

次に、“Professional”を取得するためには、教授(teaching)に関する修士号が必要である。この修士号は、専攻もしくは副専攻の学問分野に関する継続的研究、教授法(pedagogy)及び人間の学習(human learning)に関する研究、教室における子どもとの活動、及び1年間の指導下での教授活動(supervised teaching)を含んでいる。また、表1にあげた各試験での合格の他、“Instructor”の時とは異なる教科を専攻に加えたい場合には、新たに当該教科の試験にも合格することが必要となる。“Professional”教師には、専攻教科に関する自律的な教授活動が要求されるのであり、各専攻教科の知識に関する専門家であると同時に、教授方法の専門家でもあることが求められている。

“Career Professional”は免許の最高段階である。これは、継続的研究を重ね、専門的業績を示した“Professional”教師に与えられるもので、他教師の指導者(teacher educators)及び教授分析者(analysts of teaching)としての資格を証するものである。その要件の典型としては、博士号取得と実践的能力の実証との組み合わせが良いとされている。しかし、実践研究(the study of practice)と実践そのもの(practice itself)の両方において高い達成度を示し得る実践家に対しては、必ずしも博士学位は要求せず、免許取得の道を開くべきだとされている。“Career Pro-

表 1. 3 段階教員免許制の要件等

免許	Instructor	Professional	Career Professional
要件	学士号 担当教科の記述試験合格 読み・書き一般試験合格 教授法 (pedagogy) の基礎試験合格	修士号 担当教科の記述試験合格 読み・書き一般試験合格 教授法と人間の学習 (human learning) の試験合格	原則として博士号 Professionalの全要件に合致 Professionalとしての際だった業績を伴う幅広い経験
責務	実践前に数ヵ月の集中課程を履修 専攻教科の教授のみに専念 最低1年間はCareer Professional の指導下で実践するとともに、教授法と人間の学習についてさらに研修	専攻教科の教授 各自の教室内で所与条件下での自律的教育実践	Instructorへの直接指導 他教師への研修指導 カリキュラム改善 テスト・測定の実施 家庭との連携づくり 現場研究の指揮 etc .
その他	仮免許であり、5 年を過ぎても更新は不可	更新制であり、終身延長可能	更新制であり、終身延長可能

(報告書の内容に基づいて浜田が作成)

essional”教師には、“Instructor”教師への直接指導を含めて、他教師への指導や研修運営、さらにはカリキュラム改善、家庭との連携づくり、教材・教具の配備、現場研究の指揮等といった幅広い役割が要請され、「教室レベルと学校レベルの両方においてその権限を行使することができる」(P. 38)とされている。また、これを取得し得る教師は全体の5分の1程度と推測されている。

この他、明確な基準に類するものはあげられていないが、給与水準の改善と免許段階別の俸給区分も想定されており、職務能力に応じた待遇面での正当な評価・報酬によって、教職を、優秀な人材にとって魅力ある職業として構築しようとする意図が看取される (P. 36)。

以上が、The Holmes Groupが提唱する3段階教員免許制の概要である。

この他に、教師教育に関わる改革案としては、次のような点が示されている。

(a)大学における学部・大学院のカリキュラムの改定

自分自身が深く専攻してもいない学問領域について教授活動を行うことは許されるべきでなく、教師志望学生は大学において、自分が教授を担当する学問領域について十分な知識を習得すべきだ、という観点から、学部の教育専攻を廃止する。同時に、各学問領域を専攻する教師志望学生が、専攻教科に関する専門知識を深めるとともに、当該教科を教授する際の教授法を研究できる

ように大学のカリキュラムを改善する。

(b)教授法及び関連領域に関する研究の変革

大学では、一般的な「教授法」に関する研究ではなく、むしろ特定教科に即応した (subject matter-oriented) 教授－学習に関する研究を進める必要がある。また、これまで積み上げられてきた子どもの学習の研究にならって、教師自身の技能・知識の獲得に関する研究、すなわち教師自身の学習 (teachers' learning) に関する研究の発展が必要。さらにこれらの変革をすすめるためには、The Holmes Groupメンバーの属する大学自身の努力が不可欠。すなわち、大学内における学部・学科間の、学問領域を越えての、これまでに例のない連携・協力 (cooperation) づくりが求められることになる。

(c)大学と学校との新たな関係づくり

これらすべての変革のためには、熟練された教師 (expert teachers) を専門教育の重要な責任ある関係者として、大学へ引き入れる必要がある。それによって、学生はすぐれた現職教師から、教授法や生徒の学習に関して多くのことを学ぶことができる。また逆に、能力ある大学教師は、学校現場で教師や生徒への教授活動を行うことで、同様のことを学ぶ機会を得る。これらのことは、教授活動に関する大学側の理解を深め、同時に、教師自身の知識や技能の向上にも役立つであろう。

Ⅲ. 本報告書の意義と残された問題

1. 改革案のねらいとその意義

以上の改革案は、およそ次のようなねらいから形作られているといえる。

- (a)優秀な人材を教職へ引き入れ、長くそこに留まらせる。
- (b)管理者に流れがちな優秀な教師を教室に留まらせる。
- (c)学校内の教師間の能力の差を認知し、役割・責任を明確化する。
- (d)大学自身の教師教育への姿勢及びその体制・カリキュラム内容を改善する。

(a)は、教職を、給与・労働に関わる諸条件において、専門職 (profession) として妥当な水準へと改善し、優秀な人材を広く社会から教職へ誘い込もうとするものである。これに関連して、本報告書は、「教師教育の問題は教職を専門職として取り扱っていないという社会が犯してきた失敗を反映しているのだ、ということを、これまでの改革論者たちは十分に認知していなかった。もし、教師の報酬・昇進方式 (career pattern) ・労働条件・職務上の責任 (professional responsibilities) といったものが第2級 (second-class) の職業に相当するものであるなら、教職志望者と教師教育もまた、それ相応のものになるだろう。」(P. 61-62) と記している。

次に(b)は、たとえ優秀な人材が教職に就いたとしても、若くして教育実践現場を離れて管理者 (administrator) になっていくという傾向をくい止めようとするものである。つまり、優秀な教

師が、教室での教育実践をつづけながらにしてその優秀さへの報いを正当に受け得るようなシステムづくりを意図している。

次の(c)は、単位学校の教師集団に属する各教師の能力・力量の差を認め、それぞれに応じた集団内・組織内の役割・責任を明確にしようとするものである。先に表1に示したように、本報告書では教師の能力・力量を3つの段階に区分して捉えている。そこで問題とされている能力・力量とは、およそ、①教授担当教科に関する知識、②教授法（pedagogy）に関する知識・技能、③自律的教育実践の経験、④他教師への指導力、であると読み取ることができる。つまり、これらの能力・力量を段階づけることで、一つの学校内において、新任（または若い）教師を「一人前」の教師へと育て、同時に他の教師をも含めた単位学校における恒常的な研修体制を構築しようとする志向として捉えることができるのである。「教職の矯正と改善は、学校内の教師それぞれの役割を専門化し区別してなされる構造的な指導助言（constructive supervision）を通して、効果的に進められるであろう」とも記されている。

最後にあげた(d)は、The Holmes Groupのメンバー自身を含む大学に対する厳しい問題提起として受け取ることができる。本報告書は、「教職と教師教育は、すべての専門的責任を自律的に遂行し得る能力を実証しているか否かとは無関係に証書を受けているという『偽りの資格主義（pseudo-credentialism）』の罟を撃退しなければならない」（P. 43）とし、「とりわけ教師教育に責任をもつ専門学部は、もはや従来の偽りの資格主義を続けていくことはできない」（P. 44）と厳しい調子で述べている。教師の養成・研修に多大な責務を負ってきた大学自身の教師教育に対する姿勢、そのための研究・教育体制、そしてカリキュラム内容のあり方の改革が志向されているのである。

以上の点を踏まえるならば、本報告書はアメリカにおける教師の質の向上の問題を、教職という職業の外的・内的問題、学校内の研修の問題、大学自身の抱える問題の絡み合うものとして捉え、それらを総合的に解決するための一つのアプローチを示しているといえることができる。

2. 改革案に見出される問題点

改革案の内容は、教職の専門職化と教師教育体制のあり方に関わって、とりわけメンバー自身を含む大学の研究・教育のあり方に極めて厳しい目を向けるものであるが、そこには、次のような問題点を指摘することができよう。

まず第一に、各教師の能力・力量を測定し、その差を判断するための測定方法・判断基準の開発・設定の問題である。この点については、本報告書自身、「免許制の改正が実行される前に、なされるべき多くの課題がある」として、読み・書き能力、各学問教科、教授法、教育の基礎、及び専門的能力についての標準化された試験が新たに工夫されていかなければならないことを指摘している（P. 14）。また、実際に職階制を設けているフロリダ州においては、その測定方法・判断基準の不十分さ、設定の困難さが現実の問題となって出ているという⁽³⁾。

次にあげられる問題は、単位学校の経営との関係で生ずる問題である。改革案は、学校内の教師間を明確に段階づけ、“Career Professional”教師を学校内の研修・カリキュラム等の運営の中核的存在として位置づけることによって、各学校における「構造的指導助言（constructive supervision）」体制を作り、各学校単位の教育力を向上させようとしている。しかし、そこでは、教授活動に直接的に携わる教師の自律性とその責任が強調される一方で、校長をはじめとする学校管理者と彼らとの関係のあり方についてはほとんど触れられていない。つまり、教授活動にじかに携わる教師集団の筆頭者としての“Career Professional”教師の職務内容及びリーダーシップの質と校長のそれらとの関係についての検討はなされていないのである⁽⁴⁾。

また、段階づけられた教師集団が、本報告書の言う「構造的指導助言」体制のなかで、学校の教育力の向上という目的を真に達成しうるのか、逆にそれを阻害することはないのか、といった問題についての検討も、いまだ十分とは言えないようである。

改めて言うまでもなく、今日の改革で目指されているのは、学校教育の効果の水準を引き上げることにある。そのために本報告書が示したアプローチは、教職という職業の質の向上と、能力・力量に基づいた教員免許の明確な段階づけである。こうしたアプローチは、適切な待遇改善措置を伴えば、教師集団を構成する一人ひとりの教師の個別的な資質水準を確かに引き上げるであろう。しかし、そのことが、各学校で行われる教育活動の質を高め、学校教育の効果を向上させることにただちに繋がるとは限らない。その両者を結ぶ部分については、未解決の課題が残されているように思われる。

〔注〕

(1)詳しくは、下記を参照。

浜田博文「アメリカにおける教員の資質向上のための行政施策－1980年代における施策の基的方向」『＜日本教育行政学会年報13＞教員の資質向上と教育行政の課題』教育開発研究所、1987年9月、94～107頁。

(2)“A Nation at Risk”(1983)が出された当時の連邦教育省長官であった Bell, T. の助言を受け、ニューヨーク・カーネギー財団、フォード財団、ジョンソン財団、連邦教育省、及びニューヨーク・タイムズ財団からの財政援助を受けている。なお、1984年には、その構成メンバーは23名となり、さらに他に研究機関も加わっている。

(3)“Florida’s career ladder sinks in a swamp,” “The American School Board Journal” August 1985, pp. 12-14.

(4)本報告書とはほぼ同じ時期にカーネギー財団によって公表された報告書、『備えある国家(A Nation Prepared)』（1986年5月）においても、一般教師のほかに“Lead Teacher”というカテゴリーを設定し、学校内の他教師の研修援助や学校運営一般において中核的存在として位置づける、同様の趣旨の提案がなされている。尚、そのなかでは、“Lead Teacher”らがその専門的権威に

基づいて合議制によって自律的に学校を運営し、校長の役割・権限は相対的に縮小されるべきだと触れられている。（今村令子著『教育は「国家」を救えるかー質・均等・選択の自由』，東信堂，1987年，148頁. The Carnegie Forum on Education and the Economy's Task Force on Teaching as a Profession, "A Nation Prepared: Teachers for the 21st Century," Carnegie Corporation of New York, May 1986, P.61.）